

## **Compte-rendu séance Club 11.12.2017**

### **Le harcèlement au travail dans le secteur de l'audiovisuel**

La session du jour est animée par Philippe Chazal. C'est la dernière séance de 2017. Nous ne pourrons plus bénéficier des locaux de l'ex Commissariat Général au Plan devenu France stratégie dans la mesure où celle-ci a déménagé et qu'elle ne bénéficie plus de salles de réunion à son seul bénéfice ou celui de ses partenaires comme c'était le cas du Club Galilée et que l'immeuble du 18 rue de Martignac est mis en vente par l'Etat. Mais nous avons trouvé des solutions alternatives pour la tenue de nos séances dès Janvier.

Comme le plus souvent possible le Club Galilée a choisi aujourd'hui d'aborder une thématique d'actualité et qui concerne toutes les branches et les professionnels de l'audiovisuel ; à savoir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Et nous avons réuni un panel de spécialistes en dehors de notre secteur et appartenant à celui-ci pour avoir un débat et une vision la plus complète possible.

Les enjeux de cette session sont de savoir quels sont les recours pour les victimes de harcèlement et les dispositifs (sensibilisation, formation...) mis en place dans les différentes entreprises pour prévenir ou gérer ce problème.

Claire Tergeman, avocate depuis 11ans, a exercé dans de petites et grandes structures et a pu observer et traiter cette question du harcèlement sexuel des deux côtés salarié et employeur. Spécialiste de cette question et exerçant depuis deux ans dans un grand cabinet d'affaire qui conseille les entreprises, elle possède un point de vue global.

Elle revient sur les notions juridiques qui caractérisent le harcèlement. Il existe trois catégories : le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La question de la discrimination sous-tend ces trois catégories.

Le harcèlement sexuel peut se présenter sous deux formes :

- Des agissements répétés qui présentent un aspect dégradant, une atteinte à la dignité
- Ce peut être un acte isolé à partir du moment où il y a une pression grave dans le but d'obtenir une faveur sexuelle.

Les agissements sexistes définissent toute discrimination liée au sexe de la personne, comme par exemple des remarques qui seraient faites sur l'incapacité d'une femme de manager sous le seul prétexte qu'elle est une femme.

Concernant les champs d'application, tout le monde est concerné. Ces notions s'appliquent à toutes les entreprises de droit privé, quel que soit le salarié et quel que soit le moment du harcèlement (de l'embauche jusqu'à la rupture du contrat). Elles s'appliquent également au public mais sous la forme d'un régime spécifique.

Qui peut être l'auteur du harcèlement ?

N'importe quelle personne en relation avec le salarié dans l'entreprise : supérieur hiérarchique, collègue, client... Toute personne qui gravite autour du salarié.

D'un point de vue juridique, le code du travail a allégé les modalités pour la victime, qui doit présenter au tribunal des « éléments de fait laissant supposer la présence de harcèlement ». L'employeur doit alors prouver que ses agissements envers l'employé ne sont pas de cette nature. Dans le cas d'un procès, les deux parties doivent apporter tous les éléments de preuve susceptibles d'appuyer leurs dires : sms, emails, messages vocaux, témoignages... Presque tout est recevable, excepté enregistrer quelqu'un à son insu.

La plainte peut être portée au pénal ou devant les prud'hommes, mais l'appréciation sera différente. Souvent, les victimes vont plutôt devant les prud'hommes car elles cherchent un dédommagement plutôt qu'une sanction (sauf dans les cas les plus graves).

Au tribunal pénal, les sanctions encourues sont l'emprisonnement jusqu'à 2 ans et 30 000€ d'amendes.

Au tribunal civil, cela dépend de la situation du salarié. S'il est licencié, il peut demander la nullité du licenciement & la réintégration dans l'entreprise (avec paiement des salaires depuis la date de départ de l'entreprise). S'il est toujours en poste, il peut demander la rupture du contrat et des indemnités. Dernière option, si le salarié va prendre acte de la rupture de son contrat de travail, celle-ci peut être réévaluée en démission forcée, ce qui équivaut à un licenciement abusif.

Enfin, la loi n'oublie pas le harceleur : l'entreprise doit prendre des mesures à son encontre (sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement).

Pour Arnaud Bosom, Directeur Général Adjoint Relations Humaines et RSE du groupe TF1, il faut toujours essayer de faire mieux que ce qui existe déjà dans tous les domaines qui concernent les salariés ; et bien entendu concernant le sujet de la session à savoir le harcèlement sexuel au travail. Il insiste sur l'importance dans ce domaine comme sur les autres questions sociales sur la qualité du dialogue social entre partenaires sociaux, qui est une nécessité permanente.

Il existe des dispositions sur cette question dans le règlement intérieur, et ce dernier doit évoluer en permanence avec les pratiques et les problèmes. Selon lui, il y a deux choses qu'un employeur doit faire dans une entreprise en ces matières :

- Former ses salariés et ses managers ainsi que les mandataires sociaux
- Informer et aider.

Certaines mesures existent déjà à TF1 ; selon Arnaud Bosom, l'entreprise ne peut pas tolérer que de tels agissements existent. Une personne harcelée ou qui estime l'être peut se tourner vers différents acteurs :

- Son manager direct,
- La Direction des Ressources Humaines,
- Les élus de l'entreprise, souvent sollicités par les employés dans les situations de conflit,
- Le responsable éthique de l'entreprise (secrétaire général),
- Un avocat.

Un grand questionnaire sur la discrimination a conduit l'entreprise à faire appel à un cabinet d'avocats qui propose aux salariés de prendre contact par téléphone avec un avocat de façon anonyme. Cela permet au salarié d'exprimer une situation, d'obtenir un avis éclairé qui peut aider à infirmer ou confirmer la situation. L'entreprise n'a pas de retours sur qui appelle et le contenu des appels mais connaît le nombre d'appels et est alertée sur l'existence de situations.

Une question de Philippe Chazal :

*Dans les contrats de coprod, pensez-vous inclure cette responsabilité ?*

Chez les relations avec les partenaires, il est possible de mettre en place des garanties sociales mais on ne peut pas se substituer à la direction de l'autre société.

Pour Laurence Bobillier, Directrice Adjointe Opérationnelle de la Direction Exécutive de l'Information de France Télévisions, il y a une grande sensibilité sur ces questions de la part du service public et des femmes dirigeantes du groupe. Plusieurs initiatives ont été prises en interne. Et la Tv publique traite cette question dans ses programmes, forme d'engagement qu'il ne faut pas oublier.

Le réseau Des images et des elles, qui vise l'égalité femmes-hommes dans le groupe, travaille à la libération de la parole. Il y a quelques temps, une opération a été lancée dans les locaux pour mettre en lumière les situations de harcèlement : 180 post-its ont été utilisés et ce sont 280 témoignages en tout qui ont été apportés.

Par son statut de télévision publique, France Télévision a un devoir d'engagement auprès des téléspectateurs. Ainsi, au début du mois d'octobre, France 2 a consacré une soirée au thème du harcèlement sexuel au travail.

Actuellement, France TV a créé un groupe de travail pour trouver comment lutter contre ce problème dans l'entreprise. L'idée est d'arriver à des propositions concrètes à mettre en place en début d'année 2018. Le groupe travaille selon 3 axes :

- Comment recueillir des témoignages ?
- Objectiver les faits ?
- Comment traiter ces affaires ? Soutien à la victime, sanction du harceleur.

Le but est de prévoir un plan très précis lancé début 2018 ainsi qu'une campagne de formation et d'information internes. Des tables rondes sont également mises en place dans l'entreprise, pour répondre aux questions des salariés.

Laurence Bobillier met également en avant l'importance du pôle de la médecine du travail : une relation de confiance se crée entre les médecin, psychologue, infirmières et les salariés. C'est pour eux un lieu d'écoute et de soutien.

La CFDT F3C travaille depuis déjà de nombreuses années sur les violences sexistes et sexuelles au travail et selon Marie Buard, Secrétaire Nationale, aider les autres dans les entreprises commencent par être irréprochable soi-même dans sa propre organisation syndicale. Dans l'organisation, des statuts prévoient l'exclusion des personnes responsables de harcèlement. Il faut être attentif dans ce domaine comme dans d'autres au rôle et au statut des « lanceurs d'alerte ».

Marie Buard attire notre attention sur la lutte à propos du harcèlement sexuel contre les stéréotypes de genre, question à laquelle la CFDT est particulièrement sensible. L'organisation a de nombreuses missions générales dans les entreprises qui s'appliquent aussi à la question du harcèlement sexuel et donc participent aussi à la lutte contre celui ci :

- Rappeler l'affichage obligatoire,
- Être acteur de la prévention, co-construire la formation avec les employeurs,

- Se préoccuper de la santé et sécurité des salariés > signaler les problèmes et le mal-être au travail car cela peut amener le salarié à quitter l'entreprise ou se replier sur lui-même. Travailler sur le bien-être au travail est essentiel.
- Contracter des accords sur l'égalité, la santé au travail, la QVT...

Les délégués du personnel sont les yeux de l'entreprise et peuvent transmettre des informations sur le bien-être des employés. Les absences peuvent parfois exposer un problème, par exemple si une secrétaire est absente tous les jeudis lorsque son supérieur est là, elle peut vivre potentiellement une situation de harcèlement.

Il n'existe pas de profil-type d'un harceleur, il est important de faire le lien avec une conscience collective et de déconstruire les stéréotypes. Peut-être que cela doit passer par la mise en place de formations spécifiques ? Il faut également savoir que le sexisme peut se manifester sous plusieurs formes, notamment le sexisme bienveillant, qui peut être plus insidieux et plus difficile à remarquer.

Le rôle de la CFDT est également de former les élus, parfois déconcertés face au harcèlement. Il faut être particulièrement sensible au fait que l'audiovisuel est majoritairement structuré autour de PME et TPE pour lesquelles le traitement des questions sociales est difficile à mettre en œuvre et de populations de salariés, intermittents et pigistes, qui sont fragiles et nomades en termes d'employeurs ce qui ne facilite pas la mise en œuvre de dispositifs concernant le harcèlement sexuel.

Pour Stéphane Martin, Président de l'Afdas, la lutte contre le harcèlement sexuel au travail a une dimension collective. Les communications que les grands groupes vont faire peuvent entraîner les entreprises plus petites (91% d'entreprises de moins de 10 salariés sont à l'Afdas) sur la bonne voie en montrant l'exemple.

Il existe déjà quelques formations, notamment sur l'égalité femme-homme et la discrimination mais aucune spécifiquement sur le sujet du harcèlement sexuel.

Selon lui, il est important de se pencher sur le problème car les cas de souffrance au travail représentent un gâchis humain, tant pour les personnes que pour la filière. Il y aurait également des éléments à inventer pour assurer une certaine sécurité aux professionnels en situations précaires comme les intermittents ou les intérimaires.

*Quels seraient les dispositifs à mettre en place compte tenu des spécificités du secteur ?*

Le manque de témoignages se ressent aussi dans les décisions de justice : 90% des procès concernent du harcèlement moral, peu de harcèlement sexuel. L'employeur a une obligation de résultats : c'est difficile pour un salarié de témoigner quand il n'y a pas de représentants en interne et que l'employeur pense plus au profit qu'au bien-être de ses employés, alors que l'un ne va pas sans l'autre.

D'un point de vue légal :

- Information, formation, règlement intérieur, CHSCT
- Les salariés ont aussi le devoir d'être responsables et de veiller à leur santé/sécurité et à celle de leurs collègues

Les salariés détachés/temporaires sont moins bien protégés que les autres, ce qui sous-entend que les entreprises dans lesquelles ils évoluent doivent être plus vigilantes. On pourrait améliorer le suivi médical et instaurer un suivi juridique si nécessaire.

Il faut aussi poser la question de la responsabilité, partagée entre auteur, producteur, diffuseur...

*Vous n'avez pas évoqué le harcèlement/sexisme à l'antenne.*

Le CSA est là pour observer ce qui se passe, il a dernièrement été saisi de plusieurs affaires dans les émissions de plateau. Selon les propos ou actes, la question du sexisme s'oppose parfois avec celle de la liberté d'expression.

Le direct est compliqué à gérer (d'ailleurs aujourd'hui il existe beaucoup de « faux directs » avec 5min de décalage entre le film et la diffusion). Dans le cas de l'enregistrement, il est important de former les conseillers de programmes et chargés de programmes pour être attentifs à cette question du harcèlement sexuel et des propos sexistes dans les contenus au moment du visionnage avant mixage. Les entreprises de l'audiovisuel sont à la fois semblables aux autres (salariés, organisation...) et spécifiques (entreprises de médias, représentent des visions du monde).

Ceci dit, beaucoup de progrès ont été faits dans les entreprises depuis quelques années : représentations des diversités, modification des comportements à l'antenne, visibilité de certaines minorités (homosexuels, transgenres, handicapés...) : ces évolutions sont positives et à souligner.

De petits actes témoignent de ces évolutions : l'apparition du réseau Fifty-fifty à TF1 pour favoriser la mixité, la signature dans cette même entreprise de la charte LGBT par tous les employés qui le voulaient... Celles et ceux qui font l'information tiennent compte des évolutions qui ont lieu dans l'entreprise.

Il reste un problème concernant la représentativité h/f à l'écran ; cette question a fait l'objet d'une analyse précise dans une étude de TF1 : on y voit seulement 30% de femmes, et les experts sont presque uniquement des hommes. Le groupe a mis en place des mesures pour changer ces résultats et une étude sera refaite dans quelques temps pour examiner l'effet de ces mesures.

Concernant le CSA, il est soumis à la loi de 1986, le sexisme est survenu récemment dans ses missions. Il fait face à une difficulté des critères d'analyse ainsi qu'à un débat sur le rôle du régulateur : jusqu'où peut-il aller, alors qu'il n'est pas créateur de contenus. Cela pose également la question de la limite entre information et créativité : la fiction n'est pas forcément le reflet de tout ce qui va bien dans la société, elle a aussi pour rôle de dénoncer.

Ne pas oublier enfin dans les interlocuteurs sur cette question la médecine du travail et l'inspection du travail qui ont besoin d'être encore mieux formées sur cette question mais qui peuvent être des interlocuteurs utiles pour les salariés.

Philippe Chazal clôt la session, remercie le panel et souhaite aux membres du Club présents et à tous les autres de très belles fêtes de fin d'année.